

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN BUDAYA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU
(Studi pada MA di Kabupaten Cilacap)**

Oleh
Moh. Ridwan
82321112014

Abstrak

Permasalahan pada penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja guru di MA Kabupaten Cilacap, terutama yang berkaitan dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja mengajar guru. Berdasarkan observasi di lapangan tentang kinerja guru Pada MA Di Kabupaten Cilacap masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut diduga faktor-faktor penyebabnya yaitu sebagai berikut: 1) Kepribadian dan dedikasi guru masih perlu ditingkatkan contohnya; masih ada beberapa guru dalam bekerja hanya memenuhi tugas dan kewajiban kerja, tanpa memikirkan inovasi, perkembangan dan kemajuan sekolah. 2) Pengembangan profesi guru masih perlu ditingkatkan, contohnya; masih ada guru yang menerapkan pola lama, seperti gaya mengajar tradisonal, tidak ada inisiatif untuk mengembangkan diri, tidak melanjutkan pendidikan, tidak mau menyempatkan diri untuk mengikuti kegiatan-kegiatan ilmiah seperti seminar, loka karya dan kegiatan akademik lainnya. 3) Kemampuan mengajar guru masih perlu dikembangkan, contohnya; gaya mengajar guru menjenuhkan dan monoton, sehingga siswa belajar kurang semangat dan tidak menyenangkan. 4) Antar hubungan dan komunikasi guru perlu diharmoniskan, contohnya; pada sekolah-sekolah tertentu, ada beberapa guru yang belum terbiasa berkomunikasi dengan baik.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut; 1) Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai sebesar 28,4 %, nilai tersebut termasuk dalam kategori rendah. 2) Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 53,7 %, nilai tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat. 3) Pengaruh iklim kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di MA Kabupaten Cilacap sebesar 55,1 %, nilai tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat.

Kata kunci : Iklim, Budaya, Kinerja, Guru, Sekolah.

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari iklim yang diciptakannya. Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas *output* sekolah yang dihasilkan. Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi, banyak masalah yang diidentifikasi oleh Mukhtar dkk (2003:23) yang harus dihadapi oleh organisasi sekolah.

Pertama adalah guru, dalam hal ini yang memiliki kecerdasan dan intelegensi, emosional spiritual, dan moral dalam mendidik, akan menghadapi kendala dalam melaksanakan tugasnya disebabkan karena kurangnya perhatian sekolah terhadap kesejahteraan guru. Kedua kurangnya fasilitas pengajaran yang mendukung guru melakukan inovasi pada aktivitas pembelajarannya. Ketiga, kurangnya

kejelasan tugas-tugas yang diemban, atau mungkin terlalu banyaknya tugas yang diberikan kepadanya, sementara tenaga yang tersedia sangatlah terbatas. Keempat, adalah biaya. Kelima adalah kurang tersedianya sarana fasilitas pendukung seperti tenaga administrasi, laboratorium dan perpustakaan.

Tingkatan kinerja guru dapat diketahui melalui penilaian prestasi kerja, yakni evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang kerja atau jabatan guru termasuk potensi pengembangannya. Menurut Sergiovanni dalam (Fathurrohman, 2012:32) menyatakan bahwa "Kinerja guru erat kaitannya dengan peningkatan pemberdayaan guru tersebut dimana guru harus dapat mengkritisi kurikulum secara mandiri, dapat mengelola kelas dan bahan ajarnya serta dapat meningkatkan cara mengajarnya secara efisien".

Kinerja guru merupakan faktor penentu keberhasilan siswa dalam meraih prestasi. Selain faktor input penentu keberhasilan pendidikan salah satunya yaitu faktor proses yang dilaksanakan oleh guru dalam belajar mengajar. Input yang baik tidak otomatis menjadi jaminan terjadinya peningkatan mutu. Bahkan selain input dan proses masih juga memperhatikan iklim kerja, keragaman peserta didik, kondisi lingkungan dan peran serta masyarakat.

Iklim kerja yang harmonis dapat mewujudkan semangat yang semakin lebih baik pada diri pegawai. Sistem kompensasi dan motivasi yang baik di dalam suatu organisasi juga sangat menentukan terbentuknya SDM yang produktif dan profesional. Dengan demikian di dalam sebuah organisasi, iklim organisasi dan sistem kompensasi, memiliki arti penting karena dapat meningkatkan semangat kerja. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini kinerja guru, maka Pemerintah (Depdiknas, 2001:2) dalam buku Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah telah berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Tetapi kenyataan belum cukup dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang diharapkan adanya perbaikan yang berkelanjutan dengan melakukan inovasi secara kontinyu dan memiliki budaya sekolah yang bermutu.

Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah. Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan

jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.

Berdasarkan observasi di lapangan tentang kinerja guru Pada MA Di Kabupaten Cilacap masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut diduga faktor-faktor penyebabnya yaitu sebagai berikut:

1. Kepribadian dan dedikasi guru masih perlu ditingkatkan contohnya; masih ada beberapa guru dalam bekerja hanya memenuhi tugas dan kewajiban kerja, tanpa memikirkan inovasi, perkembangan dan kemajuan sekolah.
2. Pengembangan profesi guru masih perlu ditingkatkan, contohnya; masih ada guru yang menerapkan pola lama, seperti gaya mengajar tradisonal, tidak ada inisiatif untuk mengembangkan diri, tidak melanjutkan pendidikan, tidak mau menyempatkan diri untuk mengikuti kegiatan-kegiatan ilmiah seperti seminar, loka karya dan kegiatan akademik lainnya.
3. Kemampuan mengajar guru masih perlu dikembangkan, contohnya; gaya mengajar guru menjenuhkan dan monoton, sehingga siswa belajar kurang semangat dan tidak menyenangkan. Hal tersebut terbukti bahwa siswa yang berprestasi baik yaitu siswa yang belajar pada bimbingan belajar diluar jam sekolah. Metode dan gaya mengajr guru pada bimbingan belajar berbeda dengan di sekolah mulai persiapan, proses dan evaluasi siswa terstruktur dengan optimal.
4. Antar hubungan dan komunikasi guru perlu diharmoniskan, contohnya; pada sekolah-sekolah tertentu, ada beberapa guru yang belum terbiasa berkomunikasi dengan baik, terbukti dari aktivitas guru di sekolah, jika ada kegiatan yang melibatkan orang banyak seperti upacara bendera, kenaikan kelas dan kegiatan lainnya, guru tidak bisa berkomunikasi di depan umum sehingga untuk menggantikannya oleh guru lain, kesempatan tampil kepada guru di abaikan, dan hanya guru itu-itu saja yang biasa memimpin di depan umum.

Iklim kerja sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Iklim kerja merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh

anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat atau budaya organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru lebih luas untuk diteliti. Pada penelitian ini faktor tersebut yaitu iklim kerja dan budaya sekolah. Dengan demikian maka judul penelitian ini yaitu “Pengaruh iklim kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru (studi pada MA di Kabupaten Cilacap)”.

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya; penghargaan, kesejahteraan, kepemimpinan dan budaya sekolah dan iklim kerja. Dalam penelitian ini iklim kerja dan budaya sekolah merupakan salah satu variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru ?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru ?
3. Bagaimanakah pengaruh iklim kerja dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai cara, perilaku, dan kemampuan seseorang (Poerwadarminta, 2005 : 598). Sedangkan Nawawi (1996:34) mengartikan “kinerja sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien”. Lebih lanjut beliau mengungkapkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Anwar Prabu Mangkunegara, (2004:67) mengungkapkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata “*job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kane (1986:237), kinerja bukan merupakan

“karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi bakat atau kemampuan itu sendiri”. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu

Sedangkan Suryadi Prawirosentono (1999:2) mendefinisikan kinerja “sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal”. Menurut Muhammad Arifin (2004 : 9) “kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi”. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas yang terbaik jika ia memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik. Samsudin (2006:159) memberikan pengertian kinerja “sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan Nawawi (2005:234) memberikan pengertian kinerja sebagai “hasil pelaksanaan suatu pekerjaan”. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Mulyasa (2004:136) mendefinisikan “kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja”.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja tersebut, banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja. Walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja itu mengarah pada suatu proses dalam rangka pencapaian suatu hasil. Dengan kata lain dapat dinyatakan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Pengertian guru dapat dijelaskan bahwa “kata guru dalam bahasa Arab disebut Mu’allim dan dalam bahasa Inggris guru disebut dengan teacher yang memiliki arti *A person whose occupation is teaching others*, yaitu seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain” (Syah,

2003;222). Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. "Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, surau, mushala, rumah, dan sebagainya" (Djamarah, 2000: 31). Maka guru di jaman sekarang sudah mendapat arti yang luas lagi dalam masyarakat. Semua orang yang pernah memberikan suatu ilmu atau kepandaian tertentu kepada seseorang atau sekelompok orang dapat disebut guru, misalnya: guru silat, guru senam, guru mengaji, guru menjahit, dan sebagainya (Ngalim Purwanto, 1988: 138). Namun dalam pembahasan berikutnya, guru yang dimaksud adalah seseorang yang mengajar di sebuah lembaga pendidikan, terutama di sekolah/ madrasah.

Guru dikatakan sebagai pendidik, menurut UUSPN No. 20/2003 Bab XI Pasal 39 Ayat 2) dinyatakan bahwa pendidik (*guru*) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Menurut UU No. 14 tahun 2004 tentang Guru dan Dosen, yang disebut guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dari dua undang-undang tersebut jelas bahwa Guru merupakan "seorang tenaga kependidikan yang professional berbeda pekerjaannya dengan yang lain, karena ia merupakan suatu profesi, maka dibutuhkan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan tugas dan fungsinya" (Rusyan, 1990: 5).

Dengan demikian guru adalah seseorang yang professional dan memiliki ilmu pengetahuan, serta mengajarkan ilmunya kepada orang lain, sehingga orang tersebut mempunyai peningkatan dalam kualitas sumber daya manusianya. Maka kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolalan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator

maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa. (Sanjaya, 2005:13-14). Lebih lanjut Brown (dalam Sardiman 2000:142) menjelaskan tugas dan peranan guru, antara lain: "menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa".

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam organisasi sekolah berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru, karena tugas utama guru adalah mengelola kegiatan belajar mengajar. Berkenaan dengan kinerja guru sebagai pengajar, menurut Usman (2005:16), mencakup "Aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial".

Menurut PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 Ayat 3 dan UU No. 14 Tahun 2005 pasal 10, ayat 1 dalam (Sagala, 2009:30) menyatakan: Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi; (a) kompetensi pedagogi, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi professional, dan (d) kompetensi sosial.

Kinerja guru yang professional bukanlah hanya untuk kompetensi saja yaitu professional, tetapi guru professional semestinya meliputi semua kompetensi dalam mendukung kerjanya.

Menurut Fattah (2000:19), prestasi kerja (*performance*) diartikan "sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu". Smith menyatakan kinerja adalah ".....*Output drive from processes, human or otherwise*", jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. (Sedarmayanti, 2001:50). Sedangkan menurut Mathis (2002:78), mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah "apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan".

Berdasarkan uraian diatas dapat di simpulkan, kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang tertentu.

Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Kinerja seorang guru dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggungjawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasama dengan guru lain.

Jadi dapat dinyatakan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat dinyatakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu yang diukur berdasarkan tiga indikator yaitu: penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen menjalankan tugas.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain :

1. Kepribadian dan dedikasi
2. Pengembangan Profesi
3. Kemampuan Mengajar
4. Antar Hubungan dan Komunikasi
5. Hubungan dengan Masyarakat
6. Kedisiplinan
7. Kesejahteraan
8. Iklim Kerja

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil-hasil penelitian melalui analisis uji hipotesis dapat diuraikan hal-hal sebagai berikut:

Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai sebesar 28,4 %, nilai tersebut termasuk dalam kategori rendah. Hasil hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian

memberikan arti bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru di MA Kabupaten Cilacap”.

Iklim kerja adalah seperangkat ciri atau atribut yang dirasakan individu untuk berprestasi sebaik-baiknya. Iklim kerja juga dapat berupa persepsi individu tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi. Iklim kerja di MA Kabupaten Cilacap muncul karena proses interaksi di antara anggota organisasi yang kemudian memunculkan karakteristik organisasi tersebut yaitu, berkaitan dengan persepsi iklim organisasi berdasarkan apa yang dijalankan dan dipercayai oleh anggota organisasi. Hubungan antara karakteristik organisasi lainnya dengan tindakan atasan dan iklim yang dihasilkan. Secara umum diakui bahwa iklim kerja merupakan factor penting terhadap perilaku para anggota organisasi itu sendiri.

Iklim kerja di suatu sekolah sangat berpengaruh terhadap tingkah laku guru dan pegawai lainnya. Oleh karena itu, iklim kerja harus mendapat perhatian kepala sekolah. Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kelangsungan dan keuntungan sekolah. Sebuah sekolah hanya akan berkembang dengan baik jika ditunjang dengan iklim kerja yang kondusif. Di sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap penciptaan iklim kerja tersebut.

Uraian tersebut menjelaskan bahwa dalam proses pengendalian iklim kerja sekolah, peran kunci ada di kepala sekolah dengan dukungan para guru dan stafnya; memandang apa yang perlu dilakukan oleh setiap orang; mendefinisikan dan menyebarluaskan nilai-nilai sekolah yang benar; melaksanakan kepemimpinan untuk memotivasi para guru dan staf; dan memastikan bahwa para guru dan staf terlibat dan terikat secara batiniah dalam mencapai tujuan pendidikan.

Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai sebesar 53,7 %, nilai tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat. Hasil hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian memberikan arti bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di MA Kabupaten Cilacap”.

Pemahaman tentang budaya organisasi sesungguhnya tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya itu sendiri, yang merupakan salah satu terminologi yang banyak digunakan dalam bidang antropologi. Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah. Dimensi budaya organisasi di sekolah yaitu : tantangan akademik, prestasi komparatif, penghargaan terhadap prestasi, komunitas sekolah, dan persepsi tentang tujuan sekolah.

Gibson (1997 : 372) mendefinisikan “budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada disetiap organisasi”. Kultur organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut

Upaya untuk mengembangkan budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan tugas kepala sekolah selaku leader dan manajer di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah hendaknya mampu melihat lingkungan sekolahnya secara holistik, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di sekolahnya. Melalui pendalaman pemahamannya tentang budaya organisasi di sekolah, maka ia akan lebih baik lagi dalam memberikan penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang penting guna meningkatkan stabilitas dan pemeliharaan lingkungan belajarnya.

Sebagai contoh, seorang kepala sekolah yang tetap setia mendampingi dan mendukung para guru walaupun ia mendapatkan tekanan yang luar biasa dari para orang tua dan penguasa. Hal ini menjadi symbol dari sebuah keterpaduan dan loyalitas pada kultur sekolah. Ini adalah cerita yang berulang kali dikisahkan kepada para guru baru, dimana hal tersebut memberikan arti khusus ketika diinterpretasikan. Kisah-kisah yang da seringkali menceritakan tentang kepahlawanan dalam sebuah organisasi yang juga sekaligus menjadi lambang organisasi tersebut; kisah-kisah tersebut memberikan pandangan yang mendalam mengenai nilai-nilai dasar yang digunakan oleh organisasi. Lambang-lambang dan ritual-ritual juga menjadi bagian penting dalam kultur sekolah. Lambang merupakan hasil karya yang bisa dilihat kasat mata yang

digunakan untuk menyampaikan kultur (berbentuk logo, motto, dan trofi). Ritual merupakan perayaan-perayaan yang diadakan secara rutin dan upacara-upacara yang menandakan hal-hal yang penting dalam sebuah organisasi.

Pengaruh iklim kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di MA Kabupaten Cilacap

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh iklim kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai sebesar 55,1 %, nilai tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat. Hasil hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian memberikan arti bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di MA Kabupaten Cilacap”.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter (dalam Mulyasa, 2003) mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu: (1). Karakteristik individu, (2). Proses, (3). Hasil dan (4) Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru

Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak dapat disangkal kerana lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan

guru. sebagai besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi dilapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambil dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data yang dilakukan melalui pendekatan statistik regresi linier serta pengujian hipotesis dapat disimpulkan:

1. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MA Kabupaten Cilacap. Hasil hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya; semakin baik iklim kerja, maka kinerja guru akan tinggi. Iklim kerja meliputi; rasa tanggungjawab guru di sekolah, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan guru, ganjaran atau reward yang diterima guru, rasa persaudaraan diantara guru-guru, semangat tim kerja kelompok guru.
2. Budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MA Kabupaten Cilacap. Hasil hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya; semakin baik budaya sekolah, maka kinerja guru akan meningkat. Budaya sekolah meliputi; nilai-nilai yang diterapkan disekolah, kebiasaan-kebiasaan positif disekolah, sikap dan perilaku guru.
3. Iklim kerja dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MA Kabupaten Cilacap. Hasil hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya; semakin baik iklim kerja dan budaya sekolah, maka kinerja guru akan meningkat.

kinerja guru meliputi; kompetensi pedagogik guru, kompetensi kepribadian guru, kompetensi profesional guru dan kompetensi sosial guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Tabrani Rusyan. 1990. *Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Yayasan Karya
- Arief, Barda Nawawi. 1996. *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*. Citra Aditya Bakti.
- Arifin, Anwar. 2003. *Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional Dalam UU Sisdiknas*. Jakarta : Depag RI
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah. Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta. Bumi Aksara
- Baran, J. Stanley & Dennis K. Davis. 2000. *Mass Communication Theory: Foundations, Ferment and Future*. California: Wadsworth Publishing Company.
- Bodie, Zvi and Kane, Alex, *Investment*, Irwin Publisher, 1996, third edition
- Boediono dan Wayan Koster. 2001. *Statistika Dan Probabilitas*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Davis, K. & Newstrom, J.W., 2000. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Davis, Keith, 1992, *Fundamental Organization Behavior*. McGraw-Hill Company, New Delhi.
- Depdiknas, 2001: *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*
- Fathurrohman, Pupuh dan Suryana, Aa. 2012 *Guru Profesional*. Bandung:Refika Aditama.
- Gibson, J.L., Ivanhovich J.M., Donnelly, J.L., 1997. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Nunuk Ardiani, Edisi kedelapan, Jilid II Binarupa Insani.
- M. Ngalim Purwanto 1988 *Psikologi Pendidikan*, Penerbit Remadja (RK) Karya CV. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama:Bandung.
- Masrun. 1979. *Reliabilitas dan Cara-cara Menentukannya*. Yogyakarta : UGM Press.

- Mohyi, Achmad. 1999. *Teori dan perilaku Organisasi*. UMM Press. Malang
- Mukhtar, dkk. 2003. *Sepuluh Kiat Sukses Mengajar di Kelas*. Jakarta : Nimas Multima.
- Mulyasa, E. 2004. *KBK Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung : Rosdakarya
- Ndraha, Talidziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media:Surabaya*.
- Patterson G. I., Deal. J., Chandler V. L., 1995. *Paramutation, an allelic interaction, is associated with a stable and heritable reduction of transcription of the maize b regulatory gene*. *Genetics* 135, 881-894.
- Poerwadarminta. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai pustaka
- Prawirosentono,S, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan. 2008. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfa Beta.
- Robbins, Stephen P., 1999. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya*, Bandung: Pustaka Setia
- Sanjaya, Wina, 2005, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi, Edisi Pertama Cetakan Kedua*, Kencana Prenada Group, Jakarta
- Setiaji, B. 2004. *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS.
- Sugiyono 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surakhmad. Winarno. 1989. *Pengantar Penelitian-Penelitian (Dasar Metode Teknik)*. Bandung:Tarsito.
- Syaiful Bahri Djamarah. 2000. *Prestasi Belajar Dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional.
- _____ dan Aswan Zain. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- _____ 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- UUSPN No. 20/2003 Bab XI Pasal 39 Ayat 2
- Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Werther, William B dan Davis, Jr. Keith. 1996. *Human Resources And Personnel Management*.(5th edition) McGraw-Hill, Inc. (International edition) United States of America.
- Zahera Sy, 1997. *Hubungan konsep diri dan kepuasan kerja dengan sikap guru dalam proses belajar mengajar*, Ilmu Pendidikan, jilid 4 Nomor 3 hal. 183-194.